

人的資本の情報開示における財務・非財務情報 関係に関する課題

Issues Related to the Linkage of Financial and Nonfinancial Information in Human Capital Disclosure

齋藤 香織

Kaori Saito

要旨

2022年5月に経済産業省が公表した「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書（人材版伊藤レポート2.0）」、2022年8月に内閣官房から公表された「人的資本可視化指針」を端緒として、企業における“ヒト”の価値を改めて認識し、企業活動への位置づけとその活用の在り方に注目が集まっている。企業活動の推進力である“ヒト”を財と見なし、資産として評価する考え方は経済学を中心にすでに確立した考え方であるが、会計においては十分な情報開示がなされてこなかった。しかし、2022年11月に金融庁より「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案が公表され、有価証券報告書において、人的資本や多様性など人材に関する情報開示が義務付けられたことで、これらの情報をどのように開示するのか、多くの企業にとって喫緊の課題となっている。そこで、本稿では人的資本を中心とした無形資産における情報開示の指針を整理し、人的資本に関する情報をいかに財務情報と連係した情報として開示することができるか、その課題と方向性について検討する。

[キーワード] 無形資産、人的資本、企業価値、ディスクロージャー

1. はじめに

IT技術の進展による新たな技術革新は産業構造や労働環境を変化させ、気候変動は地球温暖化や自然災害を引き起こすなど、企業を取り巻く環境は厳しさを増している。とりわけ、2019年に発生した新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、世界中で大きな混乱をもたらし、社会や市場の在り方を見直す転機となった。この未曾有の危機は、企業活動や人々の行動を大きく制限し、日々の活動だけでなく考え方も大きく変化させた。予測不可能な出来事が日常の中で突然起こり、今までの生活や活動が一変することを、改めて多くの人々に認識させる機会となったのである。そして、これまでの価値や意義、前提を再構築し、本当に価値あるものや必要なものは何なのか、多くの人々や組織に問い直す契機となった。企業においては、予期できない危機や推測できない未来に向けて、いかに企業活動を継続することができるのか、自社の存在意義を含めて再定義することが求められる。

こうした中、持続的な企業活動に寄与する無形資産へ注目が集まっている。企業評価の源泉となる価値が社会変化にともない複雑に、かつ多様化する中、その価値を測る手段である会計学は利益概念や思考を拡張させて対応してきた。従来、企業の価値とは商・製品やサービスを市場に投下し、利益をどれだけ得られるか、といったモノの価値への評価が中心であった。自身が持つ資本を事業活動にいかに効率的に投下し、利益を得ることができるのか、物的資産を用いて生み出した利益を最大化することが求められてきた。

しかし、金融市場が拡大してくると、企業が持つ流動的な資産である金融商品の現在価値評価の必要に迫られ、公正価値（時価）評価が導入される。そして、成熟した社会や市場において不確実性が増してくると、将来的なキャッシュフローの生成源泉の一つである無形資産の価値に注目が集まり、その評価手法と開示への課題が提起されるようになったのである。企業が持つ知的財産やブランドといった無形資産は、有形資産と違って企業価値に及ぼす影響が長期的である。また、組織力や暗黙知として存在する企業固有の知識や知恵は、企業価値にどのように貢献しているのか直接的な影響が見えづらく、正確に把握し評価することが難しい。そこで、企業が保有する知識やブランド、組織力などの無形資産の価値を把握し、算出して評価する手法が求められるようになってきた。昨今においては、個人や組織が保有する知識を使っていかに創造的な価値を生み出すことができるのか、「知識」から「知恵」の創造にかかる評価が要請されている。

企業の価値とは、企業自身が持つ有形・無形資産の効率的で創造的な内的活動によって生み出されるだけではない。企業が持つ技術やサービスなどの強みを、環境や社会といった外的要因に対応させてどのように生かすことができるのか、変化する環境に合わせ、継続的に価値を創造することができる戦略とその実践に注目が集まっている。これは、SDGs や ESG といった社会・環境に対する企業の活動が、単なる地球環境維持や社会貢献のためだけでなく、企業自身の継続性や持続的な価値創造において不可欠であるとともに、社会変化をいち早く捉え、自社の経営活動の中に取り込んでいくことが社会的要請となっていることに他ならない。モノが充足した現代社会において、物質的な充実だけでなく、地球環境の保全や社会の安全や安定、個人の生活や人生の充実といったコトに重点を置いた経済構造への変化を反映しているともいえるだろう。

2. 企業における情報開示の現状

会計学においては、無形資産に加え、企業活動における社会や環境への取り組みを可視化するための課題が議論されている。企業経営における活動を詳らかにするため、成果としての利益計算や財政状況の把握に寄与してきた会計学が、企業活動のプロセスと環境や社会への影響や効果、対応についてどのように測定、評価することができるのか検討が進められている。

企業価値に影響を与える無形資産に関する情報は、企業内部と外部とで得られる情報量やその質に大きな差が生じる情報である。現在、情報開示にかかる指針はすでに整備されており、上場企業を中心に無形資産をはじめとした非財務情報の開示は行われている。2013年12

月に国際統合報告評議会（IIRC）が国際統合報告フレームワークを公表して以降、我が国においては、2014年に日本版スチュワードシップ・コードが策定され、2015年にはコーポレートガバナンス・コードが公表されて、多くの上場企業が自社の戦略とともに無形資産やESGに関する活動状況を開示している。これらの非財務情報の開示の中心は、企業が開示する統合報告である。KPMG サステナブルバリューサービス・ジャパンの調査によれば、我が国における2021年の統合報告書発行企業数は716社であり、年々増加傾向にある。

統合報告書発行数の増加は、無形資産等の情報開示にかかる指針の整備に加え、情報利用者からの要請の高まりも要因の一つである。非財務情報は、財務情報と合わせて外部の情報利用者にとって企業価値評価のために有用な情報となるため、十分でかつ適切な情報開示が求められる。例えば、一般社団法人生命保険協会が2018年度以降実施している『企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート』の2022年度版アンケート結果によれば、企業、投資家ともに非財務情報の開示媒体として統合報告書を重視していることがわかる。しかし、同アンケートから情報開示の内容や質・量等について、開示する企業側と投資家の認識や評価に齟齬があることが読み取れる。実際のアンケート結果を見ると、回答企業のうち、自社のESGへの取り組みに関する情報開示が十分であると評価する企業が約40%なのに対し、投資家においては、企業が開示する情報について、一定の開示がなされていると評価はしているものの、十分な情報を開示していると評価しているのは、わずか2%であった¹。

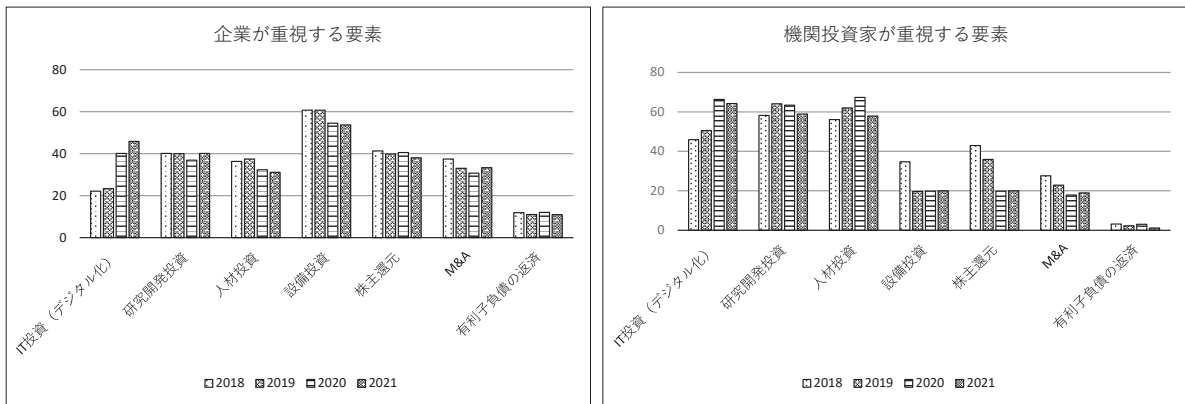


図1. 中長期的な投資・財務戦略において重視する要素

(出所) 一般社団法人生命保険協会『企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート』を基に作成,
<https://www.seiho.or.jp/info/news/>

また、2021年度版アンケート調査からは、投資家が中長期的に企業の戦略を評価する際、無形資産への投資状況を重視する様子もうかがえる²。企業活動に要求する投資内容について

¹ 一般社団法人生命保険協会（2022）：「生命保険会社の資産運用を通じた「株式市場の活性化」と「持続可能な社会の実現」に向けた取組について」、p.13, https://www.seiho.or.jp/info/news/2023/20230421_3.html

² 一般社団法人生命保険協会（2021），p.7.

も、企業と投資家の視点は異なることがわかる。例えば、情報を開示する企業が中長期的な投資戦略に重要な要素として、有形資産を中心とした設備への投資状況を重視すると回答している一方、投資家は企業活動の効率化や革新的活動の推進に期待されるIT投資に関する情報、将来的な価値創造に寄与すると考えられる研究開発費や人材への投資状況を重視するとの結果が得られている。この調査結果からも、投資家等において企業の無形資産への投資状況に関する情報ニーズが高まっていることがわかる。中長期的な企業価値評価のためには、企業が無形資産へどのように投資しているのか、将来的な戦略と整合性のある情報として開示することが要請されているともいえる。

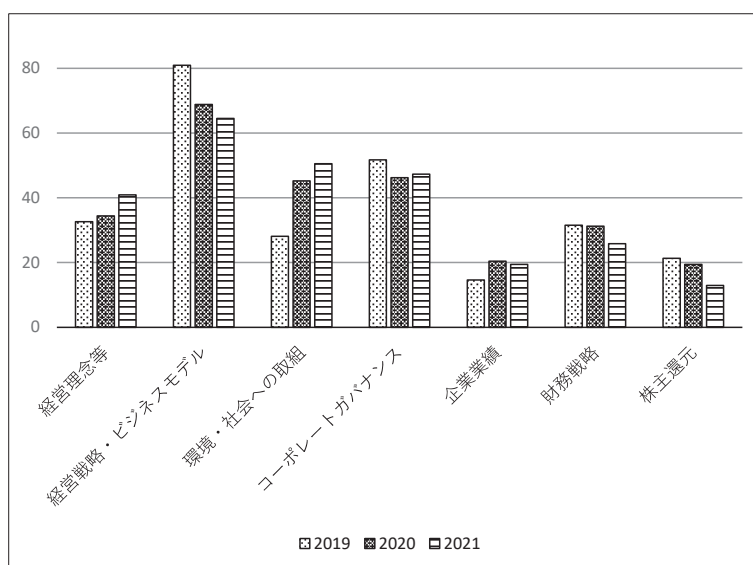


図2. 企業との建設的対話において重要する項目

(出所) 一般社団法人生命保険協会『企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート』のうち「投資家向けアンケート」を基に作成, <https://www.seiho.or.jp/info/news/>

そこで本論文では、投資家を中心とした外部の情報利用者による企業価値評価の基準や視点に変化する中、とりわけ注目の集まるヒトにかかる価値の認識と評価について、指針等を整理し、情報開示に向けた課題を確認したい。

3. 人的資本にかかる情報開示の動向

企業にとっても、投資家をはじめとした外部の情報利用者にとっても、無形資産が生み出す潜在的な価値が認識され、企業価値把握のため長期的な戦略と企業活動のプロセスとを評価する重要度が高まることで、無形資産にかかる情報開示の法整備やフレームワーク等の改訂が進められてきた。本章では、継続的な企業価値創造の源泉となる人的資本に関する情報開示の国際的な動向と我が国の状況を整理する。

無形資産をはじめとする ESG 等の情報開示に関する指針を提供する国際統合報告評議会 (IIRC) は、国際統合フレームワークを 2020 年に改訂し、企業活動から創出される製品やサービスなどのアウトプットと、企業活動を経て得られた利益や、経営活動とその結果生み出される製品やサービスが与える社会へのインパクトなどのアウトカムの定義を補足した。そして、定量的なアウトカムの説明に加え、定性的な情報による説明を補強することによって、企業の価値創造にかかる情報の有用性が高まることを指摘している。これは、企業が保有する資本のうち、定量的に算出できるものについて、定性的な情報を追加することで情報の有用性を高めることができるということである。種別の異なる情報を複合的に用いることで情報の有用性が高まると解釈すれば、定性的な情報においても、定量的に換算し評価できる部分と定性的に表すことしかできない情報とを連係した情報として開示することができれば、より有用な情報にできると理解される。

国際統合フレームワークは企業価値創造に寄与する企業保有資本を、財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本と 6 つの資本に分類しているが、企業を取り巻く人々が企業に対して要請する価値や、経済市場における価値の基準が変化する昨今、改めて企業の価値源泉として見直されているのが企業におけるヒトの価値、つまり人的資本であろう。ヒトを資材として算定するのではなく、財産と捉え評価することが求められることで、人的資本にかかる情報開示のあり方は変化している。例えば米国では、2020 年 8 月に米国証券取引委員会 (SEC) が米国証券法に基づく Regulation S-K を改訂し、2020 年 11 月以降に提出する年次報告から人的資本に関する取り組みや考え方等の情報を開示することを義務づけた。また、国際標準化機構 (ISO) は、2018 年 12 月に ISO30414 を策定し、人的資本開示のためのガイドラインを公表している。

3.2 我が国における人的資本に関する情報開示の動向

我が国においては、2020 年に日本版スチュワードシップ・コードが、2021 年にはコーポレートガバナンス・コードが改訂され、機関投資家に対し投資先企業の持続的成長に向けた状況を的確に把握することを求めている。また、企業においては、株主を含むステークホルダーとの適切な対話を進めるため、ESG 要素を含むサステナビリティに関する取り組みとその情報開示が要求されている。コーポレートガバナンス・コードでは、上場企業に対して財務情報に加えて経営戦略や経営課題、リスクやガバナンス等にかかる非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むことを求めている。改訂における重要なポイントは、上場企業におけるサステナビリティへの対応として、気候変動などの地球環境問題に配慮することはもちろん、人権の尊重、従業員の健康、労働環境にも配慮することを要請しており、とりわけ女性を含む社内の多様性を確保することが企業の持続的な成長につながることを指摘している点である。そして、人的資本や知的財産への投資状況について、自社の経営戦略や経営課題との整合性を意識しながら、分かりやすく具体的な情報を開示・提供することを求めている。つまり、単に人的資本等に関する情報を開示資料に記せばよいのではなく、外部の情報利用者が理解して正し

くその内容を評価することができる工夫と具体的な情報を開示することを企業側に求めているのである。

こうした国内外の動きを受け、金融庁は2023年1月に「企業内容等の開示に関する内閣府令」を改正し、2023年3月以降に発行する有価証券報告書への人的資本や多様性等に関する情報開示を義務化した。これまで気候変動や人的資本等に関するサステナビリティ情報の開示の中心は統合報告書などを通じた任意開示が主であったが、有価証券報告書へ記載欄が新設されることで、有価証券報告書を発行するすべての企業が、「サステナビリティに関する考え方と取組」と「従業員の状況」について開示義務を負うことになる。

3.3 企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正

企業内容等の開示に関する内閣府令の改正のうち、人的資本と多様性に関する具体的な改正内容について確認したい。サステナビリティに関する情報は、有価証券報告書の第一部、「第2 事業状況」の欄に「サステナビリティに関する考え方と取組」欄として新設される。また、「第1 企業の概況」内には「従業員の状況等」の記載欄が設けられており、従来から従業員数や平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与の情報が開示されているが、この欄に、女性管理職比率、男性育児休業取得率、男女間賃金格差の情報が追加される。サステナビリティ情報のうち、人的資本および多様性に関する開示の概況を図3に示す。

開示が義務化される2023年3月以降、サステナビリティ情報の記載欄において、有価証券報告書の発行が必要なすべての企業は「ガバナンス」と「リスク管理」に関する情報の開示が求められ、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別、評価、管理するためにどのようなプロセスを用いているのかを示す必要がある。また、サステナビリティに関する「戦略」や「指針及び目標」にかかる情報については、原則各企業が重要性を判断して必要な情報を開示することになるが、人的資本に関する情報については全企業に開示義務が生じる。図3に示したように、「サステナビリティに関する考え方や取組」欄には、人材育成の方針や社会環境整備の方針について記載することが求められる。具体的には、男女間の管理職等に対する考え方などを開示することになる。さらに、その方針だけでなく、指標を設定し、その指標を使った目標や進捗状況などを具体的に開示しなければならない。今後の開示内容に関しては、2022年7月に財務会計基準機構（FASB）の内部に企業会計基準委員会（ASBJ）と並ぶ組織として設置されたサステナビリティ基準委員会（SSBJ）が、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の設定する基準を踏まえて検討を進めており、具体的な基準が設定される予定となっている。

サステナビリティ情報に関し、投資家等が重視するのは比較可能な情報である。そして、どのようにサステナビリティに取り組んでいるのか透明性が高く、その企業がどこに注力して取り組んでいるのか独自性のある情報である。加えて、その取り組みが企業の継続性にいかに貢献し、価値を創造することができるのか、意思決定に有用な情報である。法的開示書類へサステナビリティ情報の開示が義務化されたことにより、今後、非財務情報の開示については、企業価値を適切に表すことのできる物量情報やKPIなどの新たな指標の開発と、

どのように適切に説明、開示すべきか記述情報のあり方について、さらなる議論が加速することになる。

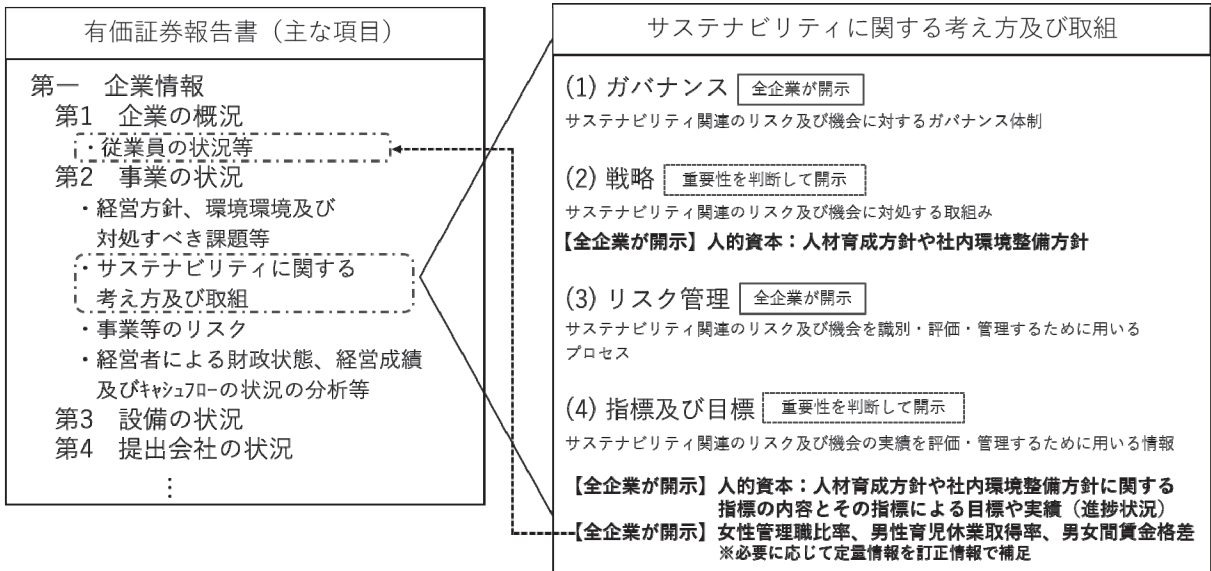


図3. サステナビリティに関する記載欄に開示すべき人的資本情報

（出所）金融庁（2023）『企業内容等の開示に関する内閣府令等改正の解説』のうち「サステナビリティ情報の「記載欄」の新設に係る改正」を基に作成、<https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230523/01.pdf>

4. 「記述情報の開示に関する原則」における考え方：人的資本の情報開示について

前章で確認したように、持続可能な企業経営において、ヒトは企業活動における資本であり、組織の多様性は企業価値の源泉であると見なして開示することが企業に要請される現在、人的資本や多様性にかかる情報を開示するためには、企業において、ヒトを資本として捉える人的資本経営が実現していることが前提となる。つまり、企業経営においては、人的資本経営をどう実現していくのか、という課題が提起される。

また、情報開示においては、人的資本にかかる価値をどのように評価、測定し開示すべきかが課題となる。物量情報や新たな指標の設定および記述情報の開発にかかる議論が進められているが、財務情報との連係も重要な課題となる。国際統合フレームワークが指摘するように、定量的に算出できるものについては定性的な情報を追加することで情報の有用性を高めることができる。そのため、財務的に認識可能な情報は定量的に算出し、定性的な情報と連係させて開示することにより、情報の有用性を高めることができるはずである。

従来から会計において、ヒトにかかる費用はコストとして認識され算出されてきた。資産として評価するためには、費用認識されていたコストのうち、資産として評価できるものを従来の認識とは違った形で算出しない必要がある。ヒトにかかる価値を会計情報として認識、算定する手法に人的資源会計がある。そこでまず、人的資源会計について概観し、人件費としての費用認識と人的資産としての資産評価の違いを整理する。さらに、人件費と人的資産として算出できる財務情報との区分における方向性と課題を明らかにしたい。

4.1 人的資源会計と日本企業における人的資源評価の方向性

企業活動に重要な経営資源は、ヒト、モノ、カネ、情報と言われるように、ヒトは企業活動の動力の一つである。ただし、人的資源はヒトである以上、他の資源と違い、直接企業が所有することはできず、労働力は個々の従業員に帰属する。そのため、企業は従業員が持つ能力を高め、新たな知識やアイデアを生む土壌を創出し、継続的に経営活動へ寄与する力を発揮してもらうよう管理していくことが求められる。また、人的資本は企業活動の源泉となる資源であるため、企業価値を測るためには、企業がどのようにヒトの能力を活用しているかだけでなく、従業員が持つ能力をより高め、企業内で発揮してもらうために、個々の力や組織内での能力を創造することができているかを正しく評価することも必要となる。以下、ヒトの能力を出典に基づき「人的資源」あるいは「人的資本」と表現しているが、本論文においては、どちらも企業に属するヒトが持つ能力を意味するものとして使用する。

若杉（1973）は、人的資源には個人価値をもって人的資源とみなす個人価値説と、人的組織価値をもって人的資源価値とみなす人的組織価値説の2つがあるとする³。日本企業のように、採用時の個人能力を評価するだけでなく、企業内で働く中で蓄積していく将来的な能力を期待して採用するメンバーシップ型雇用慣行が中心の場合、人的組織価値を人的資源（人的資本）とみなす考え方のほうが妥当であろう。日本の労働慣行においては、新卒での一括採用が主流であり、社会人経験のない学卒者を採用する際、企業内で活躍できる将来的な可能性を評価して採用する。そして、組織内で様々な仕事を経験しながら、業務に必要な専門知識だけでなく、その企業固有の知識や能力を身につけ、企業活動に貢献できる人材へと育てていく。ビジネス経験のある中途採用者や特別な技術等を持った人材を採用するのでない限り、採用時にそれまで培った知識や能力がベースにはなるものの、入社後蓄積された知識や経験が企業価値創造へと大きく貢献する。

また若杉（1973）では、人的資源の測定にかかる評価について、犠牲価値的基礎と効益価値的基礎の2つの視点を提示する。犠牲価値的基礎とは、資産の獲得に際しての経済価値の犠牲に着目して評価する視点であるとする。そして、犠牲価値的評価においては、資産獲得のために支払われる過去、現在、将来の対価が評価の基礎となる。一方、効益価値的基礎は、資産が将来において稼得する収益力や企業の目的行動に貢献した業績など、資産の発揮する用役力の側面から資産を測定しようとするものであるとする⁴。

ここでOECDは、人的資本を資産として評価する際の課題は、実用的な会計と市場評価がいかに明確な測定方法によって評価できるのかであるとする⁵。そこで、人的資本にかかる費用便益計算と人的資産が生み出した価値をどのように市場価値として評価できるのか、という課題が生起される。人的資本が企業にもたらす価値を財務情報の連係させて価値計算しようとするれば、人的組織価値の獲得にあたっての犠牲価値を投資額として算出し、企業内のセ

³ 若杉（1973）, p.45

⁴ 若杉（1973）, p.55

⁵ OECD(1996), p.61

クッションが稼働することで得られた利益や機会を効用価値とし、2つの価値を市場価値として評価する方法を検討することができれば、人的資本を評価することができるのではないかと考えられる。そこで、次章では投資となる犠牲価値と、人的資本の活動によって生み出された効用価値をどのように区別するのか、つまり、ヒトにかかるコストと人的資本が所有する無形資産への投資をどのように分類すべきかを検討する。

5. 人材にかかるコストと投資の区分

内閣官房、非財務情報可視化研究会が公表した「人的資本可視化指針」によれば、人的資本とは、企業活動において「価値を創造する源泉である「資本」としての性質を有する」ものとしている⁶。しかし、人材にかかる価値は資本の性質を有するものであるが、財務諸表上は資本に分類されるものではなく、財務上は人件費を主とした費用として認識される。企業価値創造の源泉となる人的資本にかかる費用のうち、資本への投資として区分するためには、人的資本が持つ無形資産の何を資産として評価することができるのかを整理する必要がある。

また、日本版概念フレームワークにおいて「資産とは、過去の取引または事象の結果として、報告主体が支配している経済的資源（第3章4項）」と定義されている。企業が所有、あるいは直接所有していなくても、企業が支配権を行使し、利用することで経済的な便益を生むことのできる資源が資産である。また、経済的資源は、実物の財であるか否かにかかわらず、「キャッシュの獲得に貢献する便益の源泉」と定義される⁷。企業で働くヒトは、採用という事象の結果、企業に所属しているが、ヒトそれ自体は誰かに支配されるものではない。また、その能力はその個人に帰属しているため、企業によって支配されることはない。しかし、企業に就職後、その企業や業界固有の知識や経験によって形成された能力である資源については、個人に帰属していながらも、その企業における業務で使用されることで価値として認められる資源である。人的資本としてのヒトが持つ能力のうち、企業に就職後、職務遂行を通じて習得した経験や企業が提供する学習によって身につけた資源は、同業他社でも価値評価される能力もあるが、特定企業やその業界に所属し、業務を行うことで価値が発揮され、評価される能力・資源である。そして、その資源の利用場所が所属先企業での業務内であれば、企業が物理的に、あるいは直接的に支配しているものでなくても、特定の企業活動の中で価値として認められる意味において「支配」と捉えることが可能であろう。つまり、企業の価値創造に貢献する人的資本が持つこれらの資源は、「報告主が支配している経済資源」として評価することができると考えられる。そのため、企業固有の知識や経験、業務遂行に必要な知識として企業内で獲得し、あるいは企業によって提供された学習機会から得られた能力を使って企業経営に経済的価値をもたらす場合、ヒトの能力は資産としての条件を十分満たすものであると考えられる。以上から、ヒトにかかる費用のうち、人的資本が企業

⁶ 非財務情報可視化研究会(2022), p.1

⁷ 企業会計基準委員会(2006), p.15

内で獲得した能力であり、かつ、企業価値創造に貢献する経済的資源の習得にかかるコストは、人的資本への投資として分類することが可能である。

ここで、企業経営においてヒトは新たな価値を創造する資本としての役割だけでなく、継続的な組織運営に不可欠な動力である。無形資産の源泉となる人的資本としてだけでなく、日々の業務フローを遂行し、企業経営を継続させるための基盤設備としても不可欠な存在である。つまり、企業で働くヒトは、企業価値を向上させて利益獲得の源泉となる経済的資源であると同時に、継続的な企業経営を維持するためのインフラでもあると言える。人材にかかる対価のうち、人的資産への投資として評価できる部分と企業運営の基盤的成本を分類し、集計することで効用的価値にかかる貨幣額を算出することが可能である。そして、人的資本への投資の結果、獲得した経済的価値を算定して比較すれば、投資効果を評価することができるだろう。例えば、新たな従業員を一括して採用する新卒採用にかかるコストや人件費は企業継続のための基盤的成本であるが、新規事業の立ち上げや既存事業を改善するため、特定の能力や知識を持った従業員を雇用する採用費や、既存の従業員に必要な知識を習得させるための研修を行う教育費は人的資本への投資額である。そして、これらの従業員を中心に行った事業から得られた利益の変動額と投資額とを比較することで、投資効果を評価することができる。事業の改善や新規事業への戦略については記述情報として開示することが一般的であるが、人的資本にかかる投資とその効果を貨幣情報で算定し、記述情報と合わせて開示することができれば、企業戦略等に関わる情報をより適切に情報開示することができるだろう。

6. 今後の課題

人的資本を含む無形資産に関する情報は中・長期的な投資であり、収益との直接的な効果や影響が判断しにくい情報である。有価証券報告書でもサステナビリティに関する情報は記載欄が新たに設けられたため、非財務情報等として記述される。意思決定を行う情報利用者には有用な情報を提供するため、非財務情報の記述のあり方、適切な定量情報やKIPのような指標の策定が要請されるが、従来の財務諸表との枠組みの中で、財務情報と連係した情報開示についても検討が求められる。既存の財務情報と非財務情報とのつながりを見出すためには、既存の会計計算の中から企業の本質的な価値を再定義し、正しくリスクと価値を認識、評価することが求められる。

本論文では、人的資本の情報開示の動向を整理し、財務情報と関連づけて開示するために、どのように人材にかかるコストと投資を区分できるのかを検討してきた。ヒトにかかるコストは、財務諸表上、費用として算定されているが、ヒトは企業運営に不可欠な財産である。企業価値の源泉となる人的資本への投資を分類するためには、企業内で新たに獲得し、企業価値との関連が明確な費用を投資額として整理することが求められる。企業活動を維持する基盤となる運営コストと価値創造のための投資額を区別し、その投資額を算定することができれば、企業外部の情報利用者へ、より有益な企業戦略と連動した情報を開示することができる。つまり、人件費と人的資本への投資とを分類することで、人的資本をどのように認識

し、新たな価値創造への投資を行っているのか、評価する軸と指標を策定できるだろう。今後は、すでに人的資本について開示している企業の開示の内容や状況を分析して傾向や課題を整理し、財務情報をはじめとした定量情報といかに関連付けて情報を開示することができるかを検討したい。

【参考文献】

- [1] 一般社団法人生命保険協会（2022, 2021, 2020, 2019）『生命保険の資産運用を通じた「株式市場の活性化」と「持続可能な社会の実現に向けた取組について」』
- [2] 尾形哲也（2017）「人的資源と企業価値の会計的アプローチ」『岐阜経済大学論集』No.50, Vol.3, pp.39-56.
- [3] 企業会計基準委員会（2006）『討議資料 財務会計の概念フレームワーク』
- [4] 金融庁（2023）『企業内容等の開示に関する内閣府令等改正の解説』
- [5] 経済産業省（2022）『価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0（価値協創ガイダンス 2.0）』
- [6] 経済産業省（2022）『伊藤レポート 3.0（SX 版伊藤レポート） サステナブルな企業価値創造のための長期経営・長期投資に資する対話研究会（SX 研究会）報告書』
- [7] 経済産業省（2022）『人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート 2.0～』
- [8] 経済産業省（2020）『持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究報告書～人材版伊藤レポート～』
- [9] 経済産業省（2017）『伊藤サポート 2.0 持続的成長に向けた長期投資（ESG・無形資産投資）研究会報告書』
- [10] 国際統合報告評議会（2021）『国際統合報告<IR>フレームワーク』
- [11] 齋藤香織（2020）「業価値創造にかかる活動フローと評価システム構築の方向性」『産業経済研究』第 20 号, pp. 52-64.
- [12] 東京証券取引所（2021）『コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と長期的な企業価値の向上のために～』
- [13] 内閣官房 非財務情報可視化研究会（2022）『人的資本可視化指針』
- [14] 倍和博（2021）『寄稿 ESG/SDGs を巡る企業価値評価の射程』宝印刷 D&IR 研究所
- [15] 倍和博, 齋藤香織（2020）「サステナブル経営の実現に向けた記述/非財務情報開示のあり方」『ディスクロージャー&IR』vol. 14, pp. 120-127.
- [16] 村橋剛史（2023）『人的資本などの非財務情報の開示のあり方について』日本マネジメント学会中部部会第 64 回中部部会報告
- [17] 若杉明（1973）『人的資源会計論』森山書店
- [18] 若杉明（2015）「人的資源の認識と測定—人的コスト説と人間資産説—」『LEC 会計大学院紀要』No.12, pp.129-137.